

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.L.**

CIF:B99470940

Plataforma Logística Plaza. C/Castillo de Capua

nº10, Nave 21.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Sin respuesta

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Sin respuesta

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

Dentro de nuestro Plan de Igualdad disponemos de medidas específicas de conciliación, tales como:

- Apostar por la flexibilidad horaria y el teletrabajo
- Realizar un cuestionario anual de evaluación sobre actuaciones y medidas de la empresa en igualdad de género y conciliación.
- Otorgar permisos para la atención de tareas familiares a los hombres, como la asistencia a médicos y tutorías de sus hijos/as.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Realizaremos un cuestionario de valoración anual sobre las actuaciones y medidas de la empresa en igualdad de género y conciliación

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Sí, el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad se reúne de manera ordinaria una vez al año, sin perjuicio de que cualquier de sus integrantes pueda convocar reuniones extraordinarias a lo largo de la vigencia del Plan.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>**

NO

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Sin respuesta

**¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Sin respuesta

**Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.**

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Sin respuesta

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 8. Otras medidas

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- Permisos por asistencia a citas médicas de hijos/as menores de 14 años, hijos/as con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.
- Permisos para asistir a tutorías de seguimiento académico para hijos/as menores de 16 años.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Sí, el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad se reúne de manera ordinaria una vez al año, sin perjuicio de que cualquier de sus integrantes pueda convocar reuniones extraordinarias a lo largo de la vigencia del Plan.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Nuestra Corporación está compuesta por un equipo de personas con distintas capacidades, siendo nuestra prioridad absoluta la normalización social de la discapacidad. Cuando una persona entra a formar parte de Diversis, fomentamos su empleabilidad dotándole de herramientas para que pueda incorporarse en el mercado ordinario de trabajo a través de prácticas, formaciones, etc., llevando un seguimiento continuo por parte de nuestras unidades de apoyo.

**8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Estamos comprometidos, como socios Signatory, con Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 10 principios, contribuyendo a la consecución, entre otros, del ODS nº5 sobre Igualdad de Género.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.

- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

## **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?**

Trabajamos con distintas asociaciones relacionadas con la discapacidad (INSERTA, ASAPME, ASZA, Trabajando en Positivo, etc.) para la inserción de estos colectivos en el mercado de trabajo. Además de la mejora de su empleabilidad, fomentamos el bienestar personal y familiar de nuestro equipo.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Con distintas asociaciones relacionadas con la discapacidad, como INSERTA, ASAPME, ASZA, Trabajando en Positivo, Las Encinas, etc.

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

La integración de la diversidad se encuentra integrada en nuestra cultura corporativa y forma parte de nuestro ADN, por lo que trabajamos día a día y codo con codo con las asociaciones mencionadas anteriormente.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Potenciamos la generación de alianzas estratégicas locales, ya que nuestra cadena de valor en Zaragoza está compuesta por proveedores y clientes aragoneses.

En 2019, con motivo de las fiestas del Pilar, entregamos a nuestra plantilla un cachirulo para hacer más llevaderos los días de trabajo durante las Fiestas del Pilar.

En 2020, en Navidad entregamos el tradicional aguinaldo, integrado por productos de nuestros clientes, que forman parte del tejido industrial aragonés.

Asimismo, cuando participamos en eventos, charlas, etc. siempre explicamos los inicios de Diversis Corporación, que nace con una empresa familiar en Zaragoza (Stylepack SL), y que es el lugar donde se encuentra la sede.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

En un principio las acciones van dirigidas a nuestros empleados/as, pero su contenido es

extrapolable a las familias y a su entorno. Cuando asistimos a eventos, charlas, etc. nuestro público es más general, ya que en función del evento se dirige a otras entidades y empresas situadas dentro de la geografía española.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

No existe una periodicidad concreta, sino que las realizamos a lo largo del año